

УДК 331.522

**О. М. Перминова**, кандидат экономических наук, доцент, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

## ИНФРАСТРУКТУРНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

*Определены субъекты и механизм формирования профессиональных компетенций. Разработанная инфраструктурная модель может служить формализованной основой формирования образовательной траектории.*

**Ключевые слова:** инновационная экономика, рынок труда, профессиональные компетенции.

Современной инновационной экономикой предприняты существенные усилия по развитию сектора исследований и разработок, формирования инновационной инфраструктуры, модернизации технологических инноваций, что является основой действующей национальной инновационной системы. В рамках Государственной программы РФ «Развитие науки и технологий на 2012–2020 гг.» перед системой профессионального образования поставлена задача «формирования сектора вузовской науки, способного поддерживать высокое качество образования на основе основных достижений фундаментальной науки и потребностей профессиональной деятельности, проводить фундаментальные исследования мирового уровня, быть конкурентоспособным на рынке исследований и разработок прикладного значения» [1].

Учреждения профессионального образования применительно к генеральному вектору своего развития выбирают концептуальные модели институционального развития (партнерскую, исследователь-

скую, проектно ориентированную, инновационную и предпринимательскую), каждая из которых предполагает взаимодействие с предприятиями и организациями региона в сфере формирования профессиональных компетенций специалистов [2]. В свою очередь, организации при оценке предпринимательского риска выделяют кадровый риск [3] и определяют внутренние факторы воспроизводства трудового потенциала на основе формирования инновационно-образовательного потенциала личности, характеризующего степень развития профессиональных компетенций работника инновационной экономики [4].

Сущностное изменение роли отдельного работника в социально-трудовых отношениях предопределяет изучение траектории формирования и развития профессиональных компетенций с учетом быстро меняющихся требований инновационного производства и свидетельствует об актуальности разработки инфраструктуры формирования профессиональных компетенций работника (рис. 1).

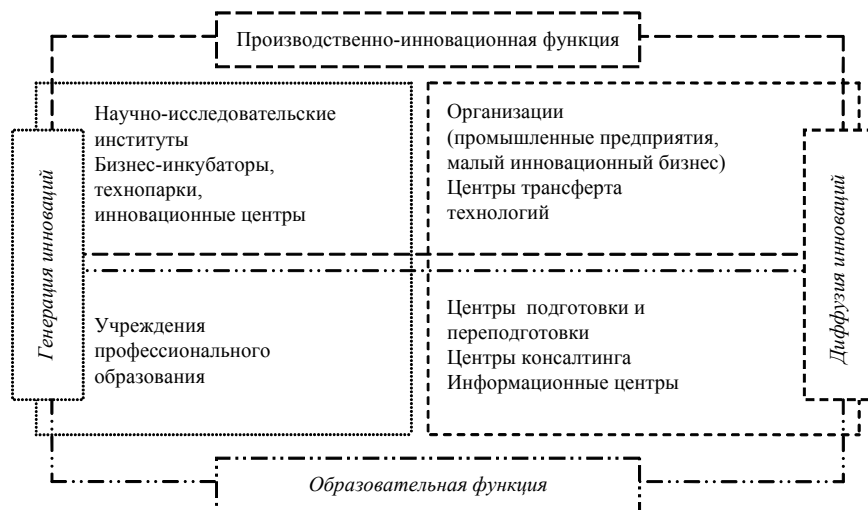


Рис. 1. Участники процесса формирования профессиональных компетенций

В настоящее время существуют серьезные дисбалансы, как в интересах, так и в имеющихся ресурсах участников процесса формирования профессиональных компетенций, что требует формирования модели единого организационно-экономического механизма,

обеспечивающего эффективную генерацию и диффузию инноваций.

Поскольку профессиональные компетенции в условиях инновационной экономики не являются статической системой и развиваются в реальных усло-

виях профессиональной деятельности в зависимости от индивидуальных особенностей, принципиально важной характеристикой будет являться инновационно-образовательный потенциал работника, формирующийся на принципах обобщенности и функциональности.

Базовыми условиями, определяющими готовность работника к формированию его профессиональных компетенций, являются достаточный стартовый уровень инновационно-образовательного потенциала работника, его желание и способность к обучению. Особенностью формирования профессиональных компетенций работников является необходимость достижения высоких темпов накопления инновационно-образовательного потенциала по причине высоких темпов инновационного и технического обновления. Поэтому принципами формирования профессиональных компетенций являются: непрерывность и системность, цикличность, коллинеарность направлений развития и сбалансированность мотивов и стимулов работника и организации, адресность и индивидуальность наряду с многовариантностью подготовки.

Модель развития профессиональных компетенций как «сквозных» знаний и умений должна быть

выстроена с учетом возможности переноса компетенции на различные виды деятельности и с учетом включенности в инновационную деятельность. Целевой характеристикой процесса обучения является не результат обучения, а процесс получения знаний, при этом акцент должен делаться на прикладное использование знаний, активное участие обучаемого, консультационную роль преподавателя. Таким образом, приобретаемые знания как часть профессиональных компетенций являются средством дальнейшего профессионального развития в течение всего жизненного цикла работника в инновационно-образовательной системе (рис. 2).

Кроме того условиями формирования профессиональных компетенций являются соответствие структуры подготовки кадров структуре потребностей работников на рынке труда и обеспечение тесной связи выпускающих кафедр и предприятий-работодателей. Тенденция интеграции образования и производства предполагает постоянное улучшение взаимовыгодных отношений в направлениях: развития материально-технической базы, развития стратегического партнерства, формирования индивидуальных образовательных траекторий.

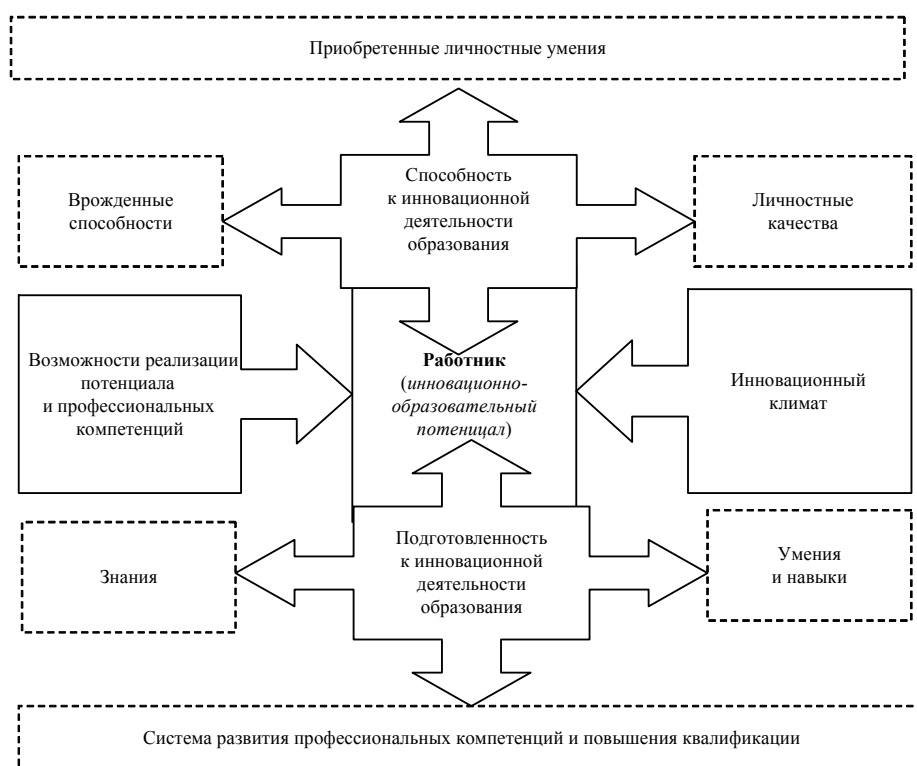


Рис. 2. Условия развития профессиональных компетенций в инновационно-образовательной системе

Выполнение названных условий позволит повысить эффективность функционирования системы профессиональной подготовки работников, что согласуется с положениями перевода научно-промышленного потенциала России на инновационный путь развития и построения экономики, основанной на знаниях.

#### Библиографические ссылки

1. Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации : Указ Президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899. – URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/335057/B> (дата обращения: 7.08.2012).

2. Перминова О. М. Институциональное развитие технического вуза // Вестник ИжГТУ. – 2007. – № 3. – С. 112–116.

3. Ревенко Н. Ф., Беркутова Т. А. Опыт оценки предпринимательского риска в условиях неопределенности деловой среды // Вестник ИжГТУ. – 2012. – № 2(54). – С. 52–57.

4. Перминова О. М. Инновационно-образовательный потенциал личности – основа формирования трудового потенциала региона // Вестник ИжГТУ. – 2009. – № 3. – С. 101–103.

*O. M. Perminova*, PhD in Economics, Associate Professor, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

### **Infrastructural Model of Professional Competences Forming in Innovative Economy**

*Subjects and the mechanism of professional competence forming are defined in the paper. The infrastructural model can serve as a formalized basis of educational programs forming.*

**Key words:** innovative economy, labor market, professional competences.

УДК 331.108

**М. В. Караваяева**, аспирант, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова  
**Л. А. Ибрагимова**, кандидат экономических наук, доцент, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

## **АВТОМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ В ДАННОЙ СФЕРЕ**

*Приводится обзор автоматизированных систем управления персоналом, их роль в решении комплекса задач кадрового менеджмента и повышения производительности труда. Приведены направления совершенствования и развития АСУП.*

**Ключевые слова:** автоматизированные системы управления персоналом, задачи кадрового менеджмента, производительность труда.

Для обеспечения конкурентоспособности современных предприятий необходимо постоянное совершенствование производственных и управленческих процессов. Особого внимания заслуживают вопросы повышения производительности качества труда. Темпы роста производительности труда в РФ в последние годы находятся на уровне 3,1-3,2 % [1], что примерно в 4 раза ниже, чем в развитых странах. Производительность и качество труда напрямую зависят от результатов процесса управления персоналом в организации. Для решения задач в данной сфере в последнее время с успехом используются автоматизированные системы управления персоналом (АСУП).

Автоматизированные системы управления персоналом прошли путь от простых учетных систем, позволяющих лишь вести статистику персонала, до современных комплексных программных продуктов, способных решать множество задач управления персоналом, работать не только с количественными, но и качественными данными. Внедрение АСУП на предприятиях, безусловно, создает множество преимуществ, количество которых в основном зависит от решаемых задач управления персоналом. По результатам анализа различных источников [2–14] был выявлен ряд преимуществ использования АСУП (табл. 1).

Таким образом, автоматизация позволяет более эффективно и результативно реализовать комплекс задач управления персоналом.

Современный рынок АСУП достаточно велик. В последнее время в России появилось значительное число интегрированных систем западных разработчиков, таких как R/3 фирмы SAP, Baan, Oracle Applications. Безусловно, западные программные продукты имеют значительные преимущества, как по функциональному уровню, так и по богатому опыту внедрения. Но есть и недостатки – проблемы адаптации зарубежных систем к особенностям российского законодательства, сложность перевода на русский язык всех элементов интерфейса, а также высокая стоимость [2]. В настоящее время на российском рынке предлагается множество программных продуктов, предназначенных для автоматизации процесса управления персоналом – от отдельных модулей в составе комплексных систем управления документооборотом предприятий до специализированных программ.

В зависимости от функциональной направленности основные автоматизированные системы управления персоналом можно разделить на следующие группы [3]:

1. Программы учета кадров, расчета заработной платы, налогов и отчетности.
2. Многофункциональные системы, позволяющие помимо учета и расчетов с персоналом осуществлять управление процессами подбора, обучения, аттестации сотрудников.
3. Полнофункциональные аналитические системы, позволяющие осуществлять не только управле-